



Enhance lobbying

of commercial sector workers
interests in decision-making
through promoting involvement
and active unionism

BG

Заявители

- ✓ Ogólnopolski Pracowniczy Związek Zawodowy Konfederacja Pracy, **Polska**

Освен заявителя участват още 9 работодателски и работнически организации от 8 държави-членки на Европейския съюз и от държави кандидатки за членство в Съюза.

- ✓ Ogólnopolski Pracowniczy Związek Zawodowy Konfederacja Pracy, **Polska**
- ✓ National Federation of Commerce, Services, Customs and Tourism CL Podkrepa, **Bългария**
- ✓ Federación de Trabajadores Independientes del Comercio, **España**
- ✓ Samostalni Sindikat Trgovine Srbije, **Srbija**
- ✓ Uniunea Sindicală Teritorială
– Filiala Braşov to Confederaţiei Naţionale Sindicale "Cartel ALFA", **România**
- ✓ Lithuanian Trade Union of Commercial and Co-operative Employees, **Lietuva**
- ✓ Asociación Industrial Técnica y de Comercio (ASITECO), **España**
- ✓ Business Confederation Macedonia, **Makedonija**
- ✓ The National Union of Employers

Доклад

Въведение

Директивата 94/45/ЕС на Съвета от 22 септември има за цел да подобри правото на информиране и консултиране на представителите на ниво компания или група от дружества с общностно измерение и да гарантира достъп на представителите на работниците до конкретните центрове за вземане на решения. Работодателите и засегнатите работници имат правомощия, след фазата на преговорите, да създадат специфичен представителен орган (европейски работнически съвет) или да определят алтернативен механизъм за упражняването на правата за информация и консултации извън споменатия съвет.

Отговорните за този проект искат работниците, особено тези в търговския сектор на големите мултинационални компании, да познаят предимствата и ползите от законодателството на Общността, транспонирано в повечето европейски страни към техните нормативни системи, за да се подобри качеството на работните места и същевременно за да присъстват и бъдат чути на всички нива на управление на компанията.

В различните организирани срещи по проекта беше подчертано голямото усилие, което ЕС полага за хармонизиране на трудовите отношения във всички държави-членки. Социалното измерение на европейската интеграция се разви значително през годините. Това е ключов аспект на стратегията „Европа 2020“, чиято цел е да гарантира „приобщаващ растеж“ с високи нива на заетост и намаляване броя на хората, живеещи в бедност или с риск от социално изключване.

Добре е да се напомни, че тези насоки, заедно с тези на икономическата политика, са съществен елемент от изпълнението на стратегията „Европа 2020“ и че по тази причина текстът включва широк раздел, посветен на одобряването на Европейския стълб на социалните права, приет на междуинституционалната среща на върха в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г., като подчертава, че насоките за заетостта, включени в решението, са „в съответствие с принципите на стълба“.

Откриване във Варшава, 17.04.2018 г.

Във Варшава организаторите се срещнаха с партньорите по проекта за да определят съдържанието на срещите и работата, която трябва да се свърши в страните на участващите делегации. Особено важно в различните работни групи беше вниманието, което се отдели на европейските директиви за промени в икономическите и производствените модели и тяхното въздействие върху

заетостта и социално-осигурителните отношения, а в крайна сметка и върху правната организация на трудовите отношения. Бяха призовавани държавите-членки да гарантират „че новите трудови отношения ще поддържат и укрепват европейския социален модел“, както и че самите държави и ЕС като цяло ще се заемат с решаването на социалното наследство от икономическата и финансова криза и ще да изградят „приобщаващо общество, в което хората да предвиждат и управляват промяната и да могат да участват активно в обществото и в икономиката, така че всичко изглежда положително както е посочено и в препоръката на Комисията относно активното включване на хората, изключени от пазара на труда“ (да се надяваме все пак, че пътя от „казаното“ до „свършеното“ няма да бъде много дълъг). Също така поради това че политиките по заетостта имат различни териториални особености е необходимо и заслужава да се подчертае, че Съветът трябва да призове държавите-членки да прилагат и следват тези насоки съвместно с регионалните и местните власти и да има тясно сътрудничество с парламента, социалните агенти и гражданското общество.

Международна среща. Сесия за обмяна на опит и дебати. Малага 17 януари 2019 г.

Експертите и дебатите засегнаха онези предложения от европейските регламенти, които се стремят да „подобрят правилното функциониране на пазарите на труда и ефективността на социалния диалог“. Особено важно, както може да се види от дебатите и кръглите маси, е да се осигури адекватен баланс между гъвкавостта, изисквана от бизнеса, и стабилността, която търсят работниците при условия на труд гарантиращи безопасността и здравето на работното място, подходяща работна среда, с конкретно уточнение, че „трябва да бъде гарантиран достъп до ефективно и безпристрастно решаване на споровете, а в случай на неоправдано уволнение, право на обезщетение, включително адекватна компенсация“. в текста, на който се позовават докладчиците, Европейската директива призовава държавите да избягват трудовите отношения, „които пораждаат несигурни условия на труд, и по-специално да се борят против злоупотребата с нетиповите договори“.

Призивът за засилване на социалния диалог и на колективното договаряне също заслужава положителна оценка. Трябва да се подчертае, че осъществяването му засяга политиките, приети в националните щатове, че от държавите се изисква да осигурят на безработните „адекватни и в разумни срокове“ трудови обезщетения, като същевременно сочат че няма общ документ, в който да не се проявява тази „загриженост“ – че мерките за помощ и икономическа подкрепа за безработните „не трябва да обезсмислят желанието за бързо завръщане на работа“, като същевременно трябва да бъдат придружени „с активните политики на пазара на труда“ – без съмнение позитивен подход, при условие че държавните органи са в състояние да го прилагат правилно.

Дискусиите с експертите дадоха като резултат много интересен обмен на лични мнения и опит, като беше подчертано, че държавите във всички водени от тях политики трябва да разработят и прилагат превантивни и интегрирани стратегии чрез комбиниране на трите аспекта на активното включване: „подкрепа за получаването на адекватни доходи, приобщаващи пазари на труда и достъп до качествени услуги“. Отново беше посочено, че системите за социална закрила „трябва да гарантират правото на адекватни минимални доходи за всяко лице, което не разполага с достатъчно ресурси и да насърчават социалното приобщаване на хората за активно участие на пазара на труда и в обществото „ Без съмнение, това е все по-актуално като се има предвид големия брой хора изключени от социалните помощи за безработица, защото не отговарят на изискванията за достъп до тях.

Естествено работните групи не пренебрегнаха демографската ситуация и нарастващото застаряване на населението, като призоваваха държавите да гарантират „устойчивост и адекватност на пенсионните системи за жените и мъжете, с равни възможности за работниците и самонаетите от двата пола по отношение на придобиването на пенсионни права, включително чрез допълнителни схеми за гарантиране на достоен живот“.

Национални срещи по програмата на проекта

- ✓ Във Варшава се проведе среща на 16 ноември 2018 г.
- ✓ В Белград се състоя среща за проучване и анализ на 15 октомври 2018 г.
- ✓ Във Вилнюс среща на 4 юни 2018 г.
- ✓ В Братислава среща на 7 ноември 2018 година.
- ✓ В София среща за проучване, анализ и дебат проведена на 5 октомври 2018 г.
- ✓ В Букурещ национална среща проведена на 19 октомври 2018 година.
- ✓ В Испания са проведени две отделни срещи, тъй като седалищата на организациите са много отдалечени едно от друго. Индустриалната, техническата и търговската асоциация (ASITECO) организира среща на 5 октомври 2018 година, а Независимата търговска федерация я проведе на 8 октомври 2018 година.

В настоящия доклад посочваме някои от документите на националните срещи, изпратени до секретариата на проекта.

Национална федерация Търговия, Услуги, Контролни органи и Туризм КТ Подкрепа

Срещата в България се разви като обсъждане на европейските директиви ЕС / 2001/86, ЕС / 2001/23, ЕС / 2002/14, ЕС / 98/59, ЕС / 2003/72 ЕС / 2005/56 и дебати по включването им в правната система на страната. Беше разгледан въпроса по създаването на механизми, които да стимулират социалния диалог и взаимното доверие между работодателите и работниците. На срещата беше обсъдено също как да се засили сътрудничеството между страните-членки и да се интегрират кандидатите за членство в ЕС, както и да се събере информация дали тези директиви са транспонирани в тяхното законодателство.

В изчерпателен доклад Бояна Боянова обобщава положението на България в тази насока и подчертава, че: „От 8 декември 2004 г. членовете на Европейския съюз и след присъединяването на България към Съюза през 2007 г., също и българските фирми, имат възможност да учредяват съвместни капиталови дружества под формата на европейско дружество.

По законодателството на европейско ниво, Европейската компания е дефинирана от Регламента на Съюза (ЕС) № 2157/2001 от 8 октомври 2001 г. относно Устава на Европейската компания (ЕК) и от Директива 2001/86 / ЕС на Съвета от 08.10.2001 г. относно допълването на устава на европейското дружество по отношение на участието на работниците.

В член 281 и сл. от Търговския закон, в Наредба № 1 от 14 февруари 2007 г., за водене, съхраняване и достъп до търговския регистър, както и в Закона за информиране и консултиране на работниците в многонационалните компании, групи дружества и европейски компании са включени регулации на национално ниво.

Чрез системата за управление на едно ниво на Европейското дружество, представителите на работниците участват пряко в процеса на вземане на решения, като спазват правилата на Директива 2001/86 / ЕС.

Чрез системата за управление на две нива ръководният орган може да се състои от 3 до 9 души. Тъй като съгласно българския търговски закон, възможността за възлагане на оперативното управление на един изпълнител се предвижда само в случай на управление само на едно ниво, при компаниите с двустепенни системи на управление, то винаги ще се извършва съвместно от минимум трима членове.

Надзорът на ръководството на Европейската компания от управителния орган на компанията ще бъде задължение на надзорния орган. Регламентът ни принуждава отново да припомним до националното законодателство на

страните-членки, като член 242, параграф 2, точка 2 от Търговския закон предвижда членовете да бъдат от 3 до 7. Тъй като специалният орган за преговори представлява работници от различни дружества и държави-членки, съществуват определени изисквания към конкретния състав на специалния орган за преговори. Неговите членове се избират чрез пряко или тайно гласуване пропорционално на участващите страни. Синдикатите имат право да представят кандидати. в случай, че няма представителен орган на работниците, правото си на глас те упражняват пряко. в останалите случаи в гласуването участват обединените съвети на индустриалните и финансовите групи, централните съвети и работническите съвети. Избраният орган се учредява, след като ръководството на дружеството съобщи планираното учредяване на Европейската компания. Преговорите започват веднага след създаването на специалната група за преговори и могат да продължат до 6 месеца. Страните могат да постигнат споразумение за удължаване на преговорите до по-дълъг срок, който като цяло не може да надвишава една година от създаването на специалния орган за преговори.

Директива 2005/56 / ЕС се отнася до трансгранични сливания на дружества с ограничена отговорност. Крайният срок за транспониране в България е 12 септември 2007 г. и такова е направено в Търговския закон. От една страна, европейският законодател се стреми с директивата да постигне консенсус между заинтересованите страни, но от друга е изоставен принципът на задължителното участие на работодателя в надзорния орган или в управителния орган на Европейската компания. като се оставя всичко на преговарящите страни, които действат според националното законодателство на страните-членки. Само в случай, че не бъде постигнато споразумение между страните, ще се прилагат стандартните правила, предвидени в директивата.

От синдикална гледна точка транспонирането на директивите по ред причини не показва висока приложимост. Директива 2002/14 / ЕС създава общата рамка за системите за информация и консултиране и се прилага в България там където има синдикална структура.

Голям напредък има при Директива 2001/23 / ЕС за сближаването на законодателствата на държавите-членки относно защитата на правата на работниците. Директива 2001/86 / ЕС, която допълва Устава на Европейското търговско дружество относно участието на работниците в ръководството е транспонирана, но според нашата информация участието на работниците в управлението на дружеството е сведено до минимум.

По принцип многонационалните компании в търговския сектор не желаят да съществува синдикална организация, трудно дават достъп на представителите на работниците до управителните си съвети и по правило отказват колективно

договаряне, въпреки че е факт че информацията и консултациите в тези дружества са на по-високо ниво, отколкото в останалите компании. Това се дължи на факта, че компанията-майка е извън страната. Българските мениджъри, що се отнася до работниците, все още не са достигнали необходимото ниво.

Информацията и консултациите в компаниите, в които няма синдикална организация, липсват. Усилията на синдиката са насочени към адекватни кампании за разпространяване на ползите от съществуването на синдикати и включването на работници в тях, към връщане на доверието и силата на организацията.

Има представители на работниците в 14 европейски съвети с 18 представители на българските клонове на мултинационални компании. 15 от тях са членове на синдикатите от конфедерациите с национално представителство, като от тях 13 са от Националната конфедерация на българските синдикати и 2 са от КТ „Подкрепа“. Българските фирми, в които има избрани представители в Европейските съвети, са от 10 сектора на икономиката: лека промишленост, текстил и облекло; финансово посредничество; металургия и машиностроене, включително апарати и оборудване; хранителна промишленост; химическа промишленост; производство на строителни материали; търговия; енергетика (производство и доставка на електроенергия).

В 12 от дружествата, в които са избрани български представители в европейските работнически съвети, има синдикални организации, обикновено от Конфедерацията на независимите синдикати в България и КТ „Подкрепа“.

В заключение: през последните две години социалният диалог в България съществува само във формален аспект. Работодателите отказват да преговарят и да подписват секторни колективни трудови споразумения и това в повечето случаи води до социално напрежение.

Те умишлено бойкотират важни преговори като минималния осигурителен доход, минималната работна заплата и последващото и увеличение, както и трудовите доходите като цяло. Не показват никакво желание да обсъждат въпросите за дефицита на квалифициран персонал и призовават към отказ от колективно трудово договаряне на ниво компания и сектор. На практика всичко това поставя пред синдикатите в България редица предизвикателства, които от друга страна, несъмнено ще втвърдят позицията ни и ще ни направят по-категорични и борбени.

Директивите са транспонирани в българското законодателство, първата от тях чрез изменението и допълнението на Кодекса на труда (2006 г.), а останалите чрез новия Закон за информиране и консултиране на работниците в мултинационалните компании, групи дружества и европейски дружества.

Национално съвещание в Братислава

Докладът, изпратен от Словакия, е по-оптимистичен от резултата от срещата в София, където профсъюзните центрове обвиняват правителството и работодателите в замаскиране на реалността, което в средносрочен план може да има отрицателно въздействие върху социалния мир. Словаците разгледаха проекта от гледна точка на малките и средни предприятия в страната.

Словаците смятат, че: „Един от ключовите аспекти, обсъдени по време на дебата и инициативата за политики основани на социалния диалог воден на национално и международно ниво, е общото развитие на корпоративната социална отговорност. Така европейските работнически съвети успяха да започнат дебати за уволненията, промените в управлението и обмена на информация и консултации върху по-широки обществени въпроси. Този процес се изразява в няколко програми за непрекъснат растеж на корпоративната социална отговорност насочени към изразяване на социалните интереси, на които често дават израз работниците и техните представители по време на срещите. Тези въпроси включват теми, свързани с насърчаването на специфични права или културни и екологични дейности.

За участниците в семинара това беше най-близкият аспект. Участниците са показали познанията си за широк спектър от въздействия, наложени от различните политики и практики, включени в директивите на ЕС по социалния диалог. Повишаването на конкурентоспособността на фирмите при търсенето на квалифицирани служители също играе важна роля в насърчаването на компаниите, включително малките и средните, за да разработват по-солидни мерки, които да помогнат за развитието и съчетаване на интересите на работниците и мерките предприети от ръководството. Като цяло, стана ясно че присъстващите представители познават различни методи за мотивация на по-голяма активност в областта на консултациите между работниците и ръководството на предприятието.

Що се отнася до общото възприемане на участващите в семинара гости, забелязахме разбиране на ситуацията договорена на европейско равнище като процес, възприеман смесено, от една страна с разбиране за процесите, които се случват на европейско ниво и усещането че те произтичат от натиска на работниците и техните представители като цяло, а от друга, с предпазливост по отношение на тенденциите, които биха намалили конкурентоспособността на страната заради натиска на по-социално ориентирани икономики в други части на Европейския съюз.

Като цяло обаче, имайки предвид цялостния процес в областта на социалния диалог на равнище ЕС, представителите на МСП на тази среща не са изразили сериозна загриженост за възможните последици в бъдеще, поради някакво обръщане на общите икономически условия и насочване на бизнеса към други

области, по-специално в централните им дейности, или поради промени на регулаторната рамка за фирмите. в допълнение, МСП изразяват по-голяма загриженост за други области на политиката, при които се усеща по-силно въздействието на националната политика отколкото тази на Европейския съюз. Що се отнася до социалния диалог, словашките компании са имали по-сериозни проблеми по отношение на въпросите, произтичащи от прилагането на колективните трудови договори в по-малките дружества от сектора, които обаче не са били участници в споразумението. Това е една от темите разисквани на срещата от страна на представители на малки и средни предприятия.

В рамките на срещата е представен Европейският социален диалог в малките и средни предприятия в Словакия. Първоначалният законодателен акт в областта на социалния диалог присъства и е приложим за дружествата в Словакия от момента, в който страната се присъедини към Европейския съюз. Поради това разбирането за него беше в смисъл, че това е система от правила, които трябва да бъдат приети, за да могат предприятията да се възползват от общото разширяване на пазарното си пространство в ЕС. Тези след-присъединителни процеси, приети от ЕС, включват:

- ✓ 2004 г. – подписване от европейските социални партньори на рамковото споразумение за свързания с работата стрес;
- ✓ 2007 г. – подписване от европейските социални партньори на рамковото споразумение относно тормоза и насилието на работното място;
- ✓ 2009 г. – влизане в сила на Договора за функционирането на Европейския съюз през декември 2009 г., в който европейският социален диалог се разглежда в членове 152, 154 и 155;
- ✓ 2010 г. – подписване от европейските социални партньори на рамковото споразумение за приобщаващите пазари на труда;
- ✓ 2015 г. – Комисията стартира „Ново начало за социалния диалог“ и декларацията беше подписана от социалните партньори на ЕС, Комисията и председателството на Съвета през 2016 г.

Въпреки това бяха изразени някои опасения по отношение на ориентацията на нормативната уредба, когато става дума за малките и средни предприятия, тъй като тя би могла да стане по-ограничаваща заради свързаните с нея разходи. Тези разходи могат да бъдат не само финансови, но и свързани с времето необходимо за спазване на изискванията на тези регламенти. Налице е необходимост от създаване на система, която да гарантира интересите на работодателите (главно в малките и средни предприятия), които се сблъскват с по-голямата съпротива на работниците и така предимството при преговорите е изместено към страната на работниците. Ето защо е необходимо да се вземат предвид разходите, породени от тези и бъдещи мерки, които трябва да бъдат претеглени

съобразно с капацитета на дружествата, така че да бъдат ограничени или свързани с икономическия растеж, или поне да бъдат компенсирани от намалението на търговските разходи и регулаторите в други области, където добавената стойност за потребителите и/или работниците ще бъде по-малка (или никаква). Това е заключението на представителите на малките и средни предприятия, които смятат, че много от тези мерки могат да дадат по-конкурентно предимство за големи компании, които са по-готови да поемат разходите, произтичащи от прилагането на тези и други мерки. в същото време тези компании могат да представят и по-положително въздействието им в случаите, когато провеждат или насърчават дискусиата по тях (в резултат на участието им в европейските съвети на компаниите). Това беше основната точка на обсъждането по общото положение на европейския социален диалог. Изказалите се подчертаха ползите, които досега имат държавите-членки на Европейския съюз, в сравнение с рисковете, които понастоящем се наблюдават в процеса на Брекзит.

В заключение, семинарът даде възможност на представители на малки и средни предприятия да говорят за своята загриженост за развитието на европейския социален диалог. Политиките на Европейския съюз се прилагат в Словакия и са приети от компаниите. Като цяло в Словакия и сред представителите на компаниите има достатъчно разбиране за техните последици. Усещането за ритъма на промените в областта на социалния диалог е смесено с някои опасения, но с грижа за бъдещата насока на европейското законодателство в тази област“.

Национална среща в Белград на Независимия синдикат на работниците в търговията на Сърбия

Председателят на синдиката, Радослав Топалович ни изпрати доклад, в който подчерта интересните аспекти на срещата и че след като коментира различните европейски директиви, включени в този проект, са били обсъдени степените им на изпълнение, както и предизвикателствата, които предстоят. „След представянето на тези регламенти започнаха дебатите, а участниците в семинара зададоха въпроси и коментираха съществуващата практика, свързана с прилагането на действащите нормативни актове в Сърбия. По време на дебата, заедно с участниците, се опитахме да намерим начини за подобряване на практиката, свързана с участието на работниците в процеса на вземане на решения на ниво компания, особено за подобряване на комуникацията на представителите на работниците с работодателите. Друг важен въпрос, който предизвика интереса на присъстващите, беше търсенето на по-добри лобистки модели в защита на интересите на работниците в мултинационалните компании. и в двете теми се стигна до заключението, че по-доброто познаване на подходящи европейски и национални разпоредби може значително да подобри влиянието на представителите на работниците в процеса на вземане на решения в компанията.

Национална среща в Полша

На 16 ноември 2018 г. в Лодз бяха проведени семинари като част от европейския проект VP / 2017/008/0023. Участници бяха представители на синдикални бизнес организации и междусекторни синдикални организации които работят в различни промишлени отрасли, и по-специално в търговския сектор и търговията на дребно. Доклада ни е изпратен от Павел Шмигиелски.

„Целта на срещата беше да се запознаят работниците и техните работодатели с директивите на ЕС, които имат за цел да засилят социалния диалог и взаимното доверие в компаниите, както и да гарантират правилно и по-справедливо правата на работниците, когато работодателите прилагат мерки за реструктуриране.

Като част от горните теми бяха обсъдени следните директиви:

- ✓ 2002/14/ЕС за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците в Европейската общност. Това е директива, която въвежда работническите съвети в полската правна система. Функцията на тези съвети е да получат специален набор от информация от работодателя и да провеждат консултации по избрани теми. За съжаление, на практика тези съвети не изпълняват ролята която им възлага европейския законодател, тъй като работниците като цяло не се интересуват от тях.
- ✓ 2001/23/ЕС за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно запазването на правата на работниците в случай на прехвърляне на дружества, центрове за дейност или части от дружества или центрове за дейност. На участниците в семинарите бяха представени предложенията по директивата и съответните разпоредби на полското законодателство, които съдържат решения, предвидени в законодателството на ЕС. Обсъдени бяха опасностите, които възникват в случай че се появи стремеж да се заобикалят разпоредбите за защита, особено в случая със създаването на така наречените дъщерни дружества.
- ✓ 98/59/ЕС относно сближаването на законодателствата на държавите-членки, свързани с колективните уволнения. Тази директива се позовава на много важни въпроси, които дълго време предизвикаха много спорове в Полша. в рамките на тази тема бяха представени решения, които биха могли да подобрят положението на работниците в случай на колективни уволнения по месторабота, по-специално по отношение на специално защитени работници и обхвата на информацията, предадена от работодателя в случай че има намерение да се правят съкращения на работни места.

- ✓ 2018/957 за изменение на Директива 96/71 / ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги. Последната директива съдържа важен принцип: „еднаква заплата за една и съща работа на едно и също място“, която ще позволи да се преодолее дискриминацията по отношение на заплатите на работниците според страната от която произхождат. Участниците имаха възможност да се запознаят с механизмите на третата директива в тази област, която допълва правните разпоредби на директивите относно командироването на работници през 1996 и 2014 година.

При обсъждането на всяка от предходните директиви бяха посочени подходящите решения, включени в полското трудово законодателство. Профсъюзните дейци, които участваха в семинара, зададоха серия от въпроси относно съвместимостта на решенията, приети в националните законодателства и законодателството на ЕС. По някои теми присъстващите се съгласиха, че конкретните разпоредби изискват промени, например в обхвата на правната валидност на социалните пакети, чийто статус поражда съмнения в решенията на съдилищата. Също така беше подчертано, че принципите за участие на работниците трябва да бъдат засилени, тъй като по този начин социалният диалог провеждан на работното място, ще бъде по-ефикасен и ефективен.

В края на срещата в проведената анкета участниците засегнаха няколко ключови теми:

- ✓ Сред основните задачи в сектора на търговията и търговията на дребно е воденето на преговори за подписване на колективен трудов договор. Отсъствието на такъв води до правен хаос, както и до използването на различни правни решения, които често несправедливо разделят дискриминационно работниците. Важна задача е и укрепването и прилагането на трудовото законодателство, по-специално на решенията в областта на работното време, здравето и безопасността на работното място и възнагражденията на работниците.
- ✓ Въпросът за структурата на социалния диалог в Полша не поражда съмнения. Участниците в семинара посочиха нивата на които се води: централни – комитети за социален диалог, над-фирмен (секторен) – синдикални и работодателски организации, както и регионалните и бизнес съвети за социален диалог, където се води може би най-важната част от преговорите между социалните партньори. Беше отбелязано също, че в рамките на социалния диалог все още е малка частта от компаниите в които има работнически комисии, социален инспектор по труда, европейски работнически съвети, представители на работниците, няколко форума за провеждане на диалози, както и работнически съвети. Ефективността на тези форми беше оценена по умерен начин и настоящата ситуация на социалния диалог, провеждана в рамките на Съвета за социален диалог, беше оценена по скоро по доста негативен начин.

- ✓ По отношение на несъответствията между разпоредбите и механизмите, предвидени в директивите на ЕС и националните решения, беше посочено, че полският законодател обикновено избира такива разпоредби по директивите на ЕС, които са по-малко благоприятни за работниците. Да вземем за пример продължителността на периода на ликвидация (12 месеца), продължителността на колективния трудов договор при преместване на работното място (12 месеца) или възможността за създаване на работнически комитети (работен център, в който работят поне 50 души). Неразбираемо е следователно защо законодателят на ЕС предлага безплатна възможност за въвеждане на по-добри решения, но полският законодател не желае да се възползва от тях.
- ✓ Механизмите за водене на преговори, колективните спорове и други протестни действия бяха признати като ефективни законодателни процедури за лобиране. По същия начин бяха изтъкнати правните възможности, които бяха описани за синдикатите в правните разпоредби. Имаше и тема за медиите, които, ако се използват правилно, могат да бъдат полезен инструмент за въвеждане на съответните правни разпоредби, както на централно, така и на ниво предприятие.
- ✓ Участниците в семинара за възможните промени в законодателството по отношение на правото на информация, консултации и участие на работниците посочиха необходимостта от разширяване и изясняване на набора от информация получена от работодателя. На практика много от проблемите произтичат от сложността за получаването на очакваната информация от работодателя, а тя е необходима за осъществяване на синдикална дейност. в много случаи не е известно каква информация може да бъде поискана, а работодателят, като разполага с адекватна правна помощ, подкопава усилията на синдикалистите в тази област и така влошава качеството на социалния диалог.

Бяха направени и коментари за въвеждане на повече санкции за работодатели, които не желаят да участват в процеса на информиране и консултиране на представителите на работниците за определени дейности, предвидени от закона.

Други аспекти от националните срещи

Различните делегации също проявиха интерес и говориха за факта, че най-разпространени са обсъжданията по излизане от кризата чрез намаляване на разходите за труд, а това значи по-ниски заплати, намаляване на вноските, намаляване на разходите за уволнение, удължаване на пенсионната възраст. Тъй като тези мерки водят до понижаване на вътрешното потребление (което се добавя към това, причинено от безработицата), въпроса за кризата завършва с необходимостта да се обхванат външните пазари чрез увеличаване

на външната конкурентоспособност. Смешното е, че същата рецепта е валидна не само за периферията на Европа, но и за Турция, Перу или Индия, а всеки, който прегледа препоръките на МВФ за тези страни, може да го провери. Всички те са призовани да намалят своите вътрешни пазари и да увеличат външните пазари като утопична панацея, която обаче неизбежно води до търговски конфликти и валутни войни. Изходът от кризата по този начин е нереален, конфликтен и регресивен, противоречи на интересите на труда, които за гражданите като цяло са най-важни.

Въпросът, поставен от мнозинството делегати на конференцията, беше: има ли реалистична алтернатива на този сценарий? За да се реши проблема, коментира един от експертите, е необходимо да се обърне внимание на производствената система и начините за създаване на богатство, да се отдалечим от макроикономическите аспекти и да навлезе в микроаспектите, в компаниите, където несигурността и мини-заетостта характеризират бъдещето и конфигурират новото „социално същество“.

Това разсъждение, каза въпросния експертът, е малък принос в защитата на вътрешния консенсус и участието в работата в компаниите като съществен фактор за развитието на иновациите, обратното на онова което се поражда от монопола на властта на мениджърите. Експертът твърди, че само чрез демократизация на производствената система е възможно едновременно да се напредва в правата и конкурентоспособността, в иновациите и социалната стабилност.

Откриването на този дебат налага да се отговори на два прости въпроса: каква организация на бизнеса улеснява пътя към конкурентоспособността? До каква степен интегрирането на труда и капитала или корпоративната форма улеснява освобождаването на енергиите, необходими за промяна на производствения модел?

Срещите, както и учебните семинари на делегациите в съответните им страни, послужиха за да се подредят мненията, успешния опит и много интересни начини на сътрудничество. в последно време сме свидетели на дълбока конфронтация в света на трудовите отношения в нашата най-непосредствена среда, която придобива неприемливи нива в управлението на компаниите. Влошаването на диалога, липсата на споразумения в колективното договаряне, постоянното използване на силата като елемент на натиск и т.н. се отразява негативно върху конкурентоспособността на нашите предприятия. Ако не сме конкурентоспособни, пазарите ще търсят по-добри възможности или ще ни принудят да произвеждаме под заплахата от други, по-неблагоприятни сценарии.

Тази ситуация кара много хора да отправят призови да се надхвърли настоящата рамка на трудовите отношения в самите предприятия. Препоръчва се

задълбочаване в управленски механизми, които наистина да превърнат компаниите в организации, ориентирани към хората, като гаранционен механизъм за устойчивост на бъдещите бизнес проекти.

Освен идеологически проблем, необходимостта от превръщане на компаниите в общности на хората, които споделят бизнес проекта като цяло, се превръща в принцип за ефективност. Не можем да гарантираме конкурентоспособността на фирмите извън съвместната работа на всички действащи лица в компанията в дълбока връзка с тяхната собствена територия.

Дебатите ясно показаха, че моментът е подходящ за да установим в нашето общество практика за управление на бизнеса, която да улеснява участието на работниците в компанията. Има много формули, кооперации, фирми от социалната икономика, фирми, които улесняват участието в стойностите генерирани от цялата организация, участие на работниците в дружествения капитал, съвместното управление, самоуправлението и др.

Ако главната цел на публичното управление е оформянето на все по-справедливо и солидарно общество, където нивата на доходите между различните социални групи се доближават възможно най-много, гарантирайки култура на предприемачеството и бизнес риска, не можем да не действваме в полза на превръщането на компаниите в двигатели на този процес в изпълнението на целта им да генерират богатство.

Според мнозинството делегации, трябва да се стремим да създадем нормативна рамка и обществена подкрепа за създаването на среда, благоприятстваща участието на работниците в компанията, без да се определя една единствена система на участие. Ние трябва да позволим на всяка компания, в рамките на собствената и идентичност, нейните управленски модели, нейните стремежи и т.н., да реши коя е формулата, която е най-добра за развитието на нейния бизнес проект.

Организациите, които насърчават участието на работниците в компанията, притежават редица предимства за гарантиране конкурентоспособността на бизнес проекта в дългосрочен план: създават споделен проект на членовете на организацията, което улеснява процеса на управление, създава тенденция за засилване устойчивостта на бизнес проекта, предизвиква поемане на повече отговорности във всички области на фирмата, благоприятства за по-добра емоционална връзка с проекта, демократизира организацията, създават нова рамка на лични и работни взаимоотношения, които не се основават на конфронтация, а на споделена работа, гарантират по-високи нива на прозрачност и споделена отговорност и т.н.

Целта на срещите по настоящия проект беше да се насърчат компаниите и синдикатите да проучат въпросите за участие, за да благоприятстват подобряването на конкуренцията на организациите, надхвърляйки рамките на текущите трудови отношения. Създаването на такива общности от хора предполага засилване на социалното измерение на компанията, благоприятства процесите на създаване на богатство и допринася за повишаване ролята на компанията в социалното сближаване.

Заклучение

Експертите, които участваха в срещите, както и разработките, представена в рамките на този проект, послужиха за да се хвърли поглед в перспектива върху сферата на труда и отношенията, които го поддържат активен, както и върху явления, които се наблюдават в непосредствената социална действителност и най-вече когато те предполагат изкания за права и търсене на справедливост. в друг исторически момент и по други причини, макар и не твърде различни от настоящите, трудовото право направи интересен подновен към днешна дата анализ на участието на работниците в печалбите на компаниите. Въпросът се отнася не само до трудовото право, но и до политическата област и социалната философия, и разбира се до дружественото право.

Една от целите на тези срещи беше да се анализират различните форми на участие на работниците в компаниите или в администрацията на дружествата, защото в повечето от случаите в европейските страни, както подчертаха някои експерти по трудово и дружествено право на тези срещи, макар името им да е предприятие, участието става конкретно в търговски дружества от различен тип.

Семинари за обучение по инструментите за участие във фирмите

На международните срещи, освен програмата за анализ на европейските директиви, включването им в националните законодателства и тяхното действително прилагане или неприлагане, бяха обяснени успешни модели за различни процеси на договаряне и бяха коментирани много полезни инструменти за диалог между страните във всякакъв вид организация и разбира се в предприятията.

„Анализирахме най-модерните системи за управление, които се прилагат в авангардните компании в Европа. Тайната, според един от експертите в международните срещи, Х. М. Аснарес се крие в цикъла обучение което преминават ръководителите, мениджърите и работниците: „Дори най-добрата система за корпоративно управление и другите системи за управление (вътрешен контрол, управление на риск и т.н.), нито една от тях не е непогрешима. и това,

разбира се, не омаловажава труда вложен в подготовката и следователно в качеството му. Друга е променливата, която стои зад липсата на пълна сигурност: човешкият фактор – ключов за развитието и изпълнението. На работника трябва да се даде активна роля в развитието на системата за управление на всеки от тези модели. Той трябва да осъзнае, че това, което допринася за фирмата е полезно за непрекъснатото усъвършенстване, принципа трябва да бъде търсенето на максимално участие на работника“.

Фокусиране върху ангажимента

Типичният подход при разглеждане на въпроса за културата и ценностите на една компания е да се съсредоточим върху ангажимента, който Съвета и висшето ръководство трябва да поемат, а това макар и вярно е очевидно недостатъчно. Не можете да се пренебрегва важността на отговорността на целия персонал.

Начинът за постигане на това е чрез насърчаване на ценностите в компанията чрез подходяща политика за обучение. Работникът ще има умения и увереност за да отстоява своето мнение, така че евентуалните нарушения да бъдат разгледани още в началната им фаза, като по този начин се предотврати пускането в ход на цялата машина за корекции, започваща най-често с канала за жалби.

Следователно начинът на предлагане на програми за обучение е от първостепенно значение. Независимо от факта, че основно те се отнасят до теоретичните аспекти на морала, етиката и ценностите, те трябва да засягат конкретно и ситуации и реални етични дилеми, които могат да възникнат в самата компания. Въпроси като: как да се избегне следването на действията на мнозинството, когато то действа неправилно, да се знае как да се справим с намерението на началника да заобиколи законността, да се спре натиска за постигане на цели на всяка цена и т.н. трябва да се разглеждат във всяка уважаваща себе си формация. Отвъд спекулациите с морални теоретични хипотези или с преобладаването на универсалните ценности, реалната и текущата перспектива на компанията трябва да бъде докосната по-дълбоко, с други думи да се наблегне върху емоциите и чувствата на работния персонал.

Въпроси към работника

В края на обучителните сесии, както е препоръчва експерта в една от презентациите, работникът трябва да знае как да отговори на въпроси като: Към кой трябва да се обърне, за да повдигна въпроса за нередност, която забелязах? Как ще го приеме човекът, към когото е повдигнат, или какво ще ми каже? Какви аргументи може да чуе жалбоподателят, за да оправдае поведението, което той цензурира? Какво ще каже той от своя страна, за да защити позицията

си? Какво може да се постигне, като разкрие такова лошо поведение, или пък, какво искаме да бъде коригирано или променено в компанията? Ако видите, че лицето, към което се обръщате, не е възприемчиво, какви стъпки ще предприемете по-нататък?

Упражняването на ситуации, които могат да възникнат в дадена компания е от първостепенно значение, за да може да се изправим пред конфликти, които могат да възникнат в действителност. По този начин работникът ще бъде по-склонен да предприеме стъпки и да покаже на онзи който е отговорен по случая за възникналата етична дилема. Освен това, когато се упражняваме в обучителни сесии, компанията създава усещането, че подкрепя участието на работника, че това участие за нея не е пречка и че го насърчава.

Подходяща атмосфера и възприемчиви ръководители

Разбира се, контекстът и инструментите трябва да започнат от профсъюзните лидери или представителите на работниците, както и от висшия мениджмънт, които трябва да подготвят подходящата среда, така че горното да бъде възможно. Тези мениджъри, които не са възприемчиви, които не са склонни да дадат глас на работника, няма да успеят да разширят културата и ценностите, които компанията твърди на хартия, че притежава. Но дори и привидно по-благонамерени мениджъри, които публично се застъпват за участието на персонала, могат хитро да намекнат, че направените приноси, коментари или забележки не са добре дошли. Ако предишни стъпки са били заглушавани, ако дори има отстранени хора, които в някой момент са допринесли с конструктивна идея, няма как мениджърите да твърдят, че искат да дадат глас на персонала. Чрез поведението, което работникът наблюдава в работодателя си, ще разбере как да подходи, за да покаже забелязана нередност. Предизвикателството на лидерството е да се подходи по начин, който да създава положителна среда за работниците.

Първата стъпка е обучението на ръководителите

Първоначалната стъпка е синдикалистите и висшето ръководство да бъдат първите, които се обучават. Те са тези, които имат инициатива, когато забележат нередност, включват машината за предприемане на правилните коригиращи действия. Не трябва да дават усещането, че когато някой въпрос или критика се получи при тях, те искат бързо да потулят факта. Скриването на грешки не решава проблема.

Освен това, лидерите трябва да развият умения, за да създадат среда, в която работникът да е склонен да се изкаже за да се чуе гласа му. Трябва да признаем, че това е много сложно, защото не само че авторитарният тип лидер не

притежава тези ценности, но и тези, които не са такива, но не предприемат стъпките, които жалбата изисква, оставят у хората същото усещане. Лидер, който не е достъпен, или който не действа последователно, когато е зададен въпрос, насърчава мълчанието и оставянето на нещата без промяна.

Това се отнася и за работниците, защото това са умения, които могат да бъдат разгледани и упражнени в обучителни сесии за подобряване на способността за изслушване и толерантност чрез конкретни ситуации и конфликти, ако не директно с персонала, поне с някои мениджъри, ръководители от средния персонал и представители на работниците. Ако висшето ръководство даде реална представа за възприемчивостта си пред ръководителите на по-долно ниво, даде да се разбере че ще изслушва техните мнения и осъди неправилните постъпки и поведение, те от своя страна ще могат да предадат това било то устно или с действия на целия персонал.

Вярно е, че даването на право на глас на работника изисква усилия във времето, ангажираност и пари от страна на лидерите, но ако компанията поеме курс на насърчаване на етични ценности, това ще бъде полезна инвестиция. В крайна сметка ценностите и принципите, които компанията твърди че защитава, могат да бъдат поддържани единствено чрез нейните работници. Създавайки среда на доверие и предоставяйки им необходимите умения, няма съмнение, че компанията ще изгради основите за добро корпоративно управление като цяло в посока на постигане на определените политики и цели.

Отделите за човешки ресурси.

В друг ред на мисли, да поговорим и за отделите за човешки ресурси на големи корпорации, които използват цифрови инструменти и канали в процесите за подбор и връзки с персонала, като LinkedIn или Twitter, или за да общуват и взаимодействат с потенциалните си кандидати. Това несъмнено е важна стъпка към тяхната дигитализация.

Тя обаче няма да е пълна, докато не се разработи глобална цифрова трансформация на човешките ресурси, която да включва и цифрови инструменти във всички вътрешни процеси.

В този проект сме обобщили списък с 5 основни дигитални инструмента, които отделите човешки ресурси трябва, според нашите оценки, да използват редовно, както във външни, така и във вътрешни процеси.

5 задължителни инструмента във всеки отдел Човешки ресурси

Вътрешни социални мрежи

Целта на този тип социални мрежи е да подобри вътрешната комуникация и сътрудничеството между работниците. Чрез улесняване на взаимодействията между работниците, независимо от отдела, към който принадлежат, този тип инструмент помага да се насърчи усещането за работа в екип и другарство, което от друга страна укрепва културата в компанията.

Освен това вътрешните социални мрежи са пространство, което позволява гъвкавост в йерархиите и насърчава по-неформални разговори, така че допринася за подобряване на отношенията между млади и по-стари работници. Добрите професионални взаимоотношения несъмнено имат положително въздействие върху удовлетвореността на работниците, което намалява и текучеството.

Има много инструменти, които могат да се ползват, като Jive, Yammer, Socialcast, Zyncro, Confluence или Beezy, всеки от тях със своите специфични характеристики, които ги правят по-подходящи за един или друг вид предприятия.

Инструменти за игрова практика

Това са решения, които позволяват на компаниите да подобрят мотивацията на работниците чрез използване на инструменти и техники на играта, което е познато и като игрова практика.

Този тип инструменти могат да бъдат използвани във всеки отдел и в множество ситуации, като например мотивиране на търговските агенти или насърчаване на участието на работниците в дейностите, провеждани от компанията.

Въпросът е да се определят какви задачи, процеси или дейности искате да насърчите, както и да определите награди – нива, класации, значки, монети – за да могат работниците да се мотивират и да дадат най-доброто от себе си.

Някои от най-популярните платформи за игри са Badgeville, Bunchball, Bigdoor или Gamify, всяка от тях със свои особености.

Платформи за електронно обучение (e-learning)

Живеем в епохата на учене през целия живот и това се определя като отговорност, която всеки човек носи за собственото си обучение и постоянно рециклиране от гледна точка на знания и използване на инструменти.

За да се улесни обучението на работниците, много компании използват платформи за обучение като Системата за управление на учебното съдържание (Learning Content Management System), която представлява виртуална класна стая, която предлага курсове за обучение подходящи за корпорации.

Фактът, че фирмите предлагат обучение на своите работници и спомагат за тяхното професионално развитие е една от характеристиките, които най-много ценят поколенията, което в момента съставлява по-голямата част от работната сила – Милениумите.

Ето защо включването на този тип инструменти не само подобрява уменията на настоящите работници, но е и много ефективен начин за привличане на потенциални нови работници.

Някои от най-използваните платформи за електронно обучение са Coursera, edX, Moodle, ATutor или EFront.

Платформи за управление на заплатите

Платформите за управление на работната заплата са един от основните инструменти, които вече са включени в практически всички отдели за човешки ресурси.

Този тип софтуерни продукти обикновено предлагат системи за проследяване на отпуските и такива комуникационни канали, които улесняват обработката на всички документи за публичната администрация.

Много компании разработват решения за управление на заплатите и общи човешки ресурси, както за МСП, така и за големи компании. Най-известните са Sage, Meta4 и Factorial.

Решения за електронен подпис

Необходимостта от събиране на подписи от работниците е постоянна дейност във всеки отдел по човешки ресурси. Например, в много компании е важно изискване работниците да подписват ведомостта си всеки месец.

Отделите по човешки ресурси, които използват електронния подпис, пестят време за управление, пестят хартия и рационализират процесите, като получават подписаната документация само за няколко минути.

Signaturit е най-подходящият усъвършенстван инструмент за електронен подпис за лесно и бързо подписване на документи по напълно цифров начин: документацията, която трябва да бъде подписана, може да бъде изпратена по електронна поща или чрез контролния панел Signaturit, така че който я получи, може да го подпише с 3 прости стъпки.

Както подателят, така и получателят на документа след като той е подписан получават копие от него.

Има и други инструменти, предназначени за не толкова сложни компании като малките и средни предприятия.

Балансиран диалог между работници и работодатели

Имат обща информация и задачи.

- ✓ Те търсят най-подходящите решения на проблемите.
- ✓ Уважават и отчитат мненията на всяка от страните, което им позволява да вземат съвместни решения.
- ✓ Обсъждат проблемите предварително и се опитват да вземат превантивни мерки.
- ✓ Съвместната работа с работниците може да помогне за безопасността и предотвратяване на професионални рискове чрез препоръките за техники за безопасност.
- ✓ Освен че се разчита на отличните им мнения наличието им предполага ранно участие в процесите на планиране, което от своя страна означава по-добро разбиране на причините за предприемането на определени мерки за сигурност и следователно те ще имат по-добра мотивация да ги спазват.

Как могат по друг начин работниците да съдействат по въпросите на безопасността и здравето?

- ✓ Като адекватно използват оборудването, инструментите и материалите с които работят.
- ✓ Следвайки превантивните мерки, установени от други, а в случай, че някоя от мерките за сигурност не е добра, работниците трябва да се свържат с началниците си за да ги уведомят или да предложат друга мярка.
- ✓ Несъмнено работниците са жизненоважна част от дейността на една компания, поради което е много важно те да имат активно участие по проблемите за собствената си безопасност и тази на техните колеги.

Насърчаване на участието

На различните срещи се говори не само за синдикалните лидери. Някои от докладите бяха насочени специално към работодателите.

Добър метод за мотивиране на екипа ви е да насърчите участието му в проектите и инициативите на компанията. Вместо да изисквате изпълнение единствено на възложените му задачи, насърчете го да продължи напред и да предложи идеи. Ето някои инструменти, които можете да използвате.

Пощенска кутия за препоръки

От съществено значение е в компанията да има формална система за правене на предложения, било то физическа пощенска кутия или имейл адрес.

Срещи с питания

Всички срещи трябва да включват и един открит за всички кръг за въпроси и коментари.

Работни групи

Когато трябва да се изпълни някоя важна за предприятието задача, поискайте доброволно сътрудничество от работниците за създаването на работен екип.

Групи по качеството

Групите по качеството са постоянни работни екипи и тяхната функция е да подобрят процесите и дейността на компанията. Насърчавайте ги и им давайте повече власт.

Буря от идеи

Ако е добре организирана и направлявана, бурята от идеи е чудесен инструмент за насърчаване на участието и творчеството.

Конкурс за идеи

Става дума да се проведе конкурс, отворен за всички, за да се възнагради най-доброто предложение или инициатива по определена тема.

Направлявана дискусия

Тя се състои в организиране на дебат по тема, която е от значение за компанията. Целта е да се разберат различните мнения, а не да се взема решение.

Стил на управление

И накрая, за да насърчите участието във вашата компания, трябва да свикнете с това, да помолите вашите сътрудници да изразят мнението си, да изслушате какво казват и да го вземете под внимание.

Насърчавайте хората да участват и да представят своите идеи, не ги критикувайте и не ги отхвърляйте по принцип, благодарете за тяхното участие.

Дайте, в крайна сметка на сътрудниците си възможност да се организират по свой начин и да опитат да приложат инициативите които са измислили.

Управлението на вътрешната комуникация в една компания винаги е било важно. Въпреки това, в дигиталната екосистема, в която милиони хора се движат всеки ден, тя вече е не само важна, тя е жизненоважна за всяка корпорация.



Enhance lobbying

of commercial sector workers interests in decision-making
through promoting involvement and active unionism

This copy is free.

Sole responsibility lies
within autor.
The European
Commission is not
responsible for any use
that may be made
of the information
contained therein.